

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Pos Indonesia (Persero) Indramayu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan permasalahan penelitian berikut :

1. Permasalahan pertama,

dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran tingkat gaya kepemimpinan transformasional kepala kantor PT. Pos Indonesia (persero) Indramayu berada pada kategori tinggi. Artinya para pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Indramayu beranggapan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala kantor sudah efektif. Terdapat dari indikator kepemimpinan transformasional yaitu terdiri dari pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, konsiderasi individu.

2. Permasalahan kedua,

dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat efektivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Indramayu dinilai berada pada kategori tinggi. Dengan indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu sebesar 25,83% dan sisanya 74,17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis yang

dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja pegawai.

1.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional memiliki tingkat tinggi.

2. Oleh karena itu pimpinan harus dapat mempertahankan bahkan ditingkatkan lagi yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan para pegawai karena hal ini akan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Indramayu, menunjukkan tingkat tinggi. Oleh karena itu harus dapat dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan lagi dengan lebih memperhatikan faktor kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menambah fasilitas lingkungan kerja, sehingga lebih menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar terciptanya kinerja yang lebih tinggi dan optimal. Dengan sumber daya manusia yang optimal otomatis tercapai tujuan perusahaan dan dapat terlaksanakan.